

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PERUM PEGADAIAN DINOYO TANGSI
SURABAYA

S K R I P S I

Diajukan Untuk memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Oleh :

DEO VILFREDO SILAEN
0812010101 / FE / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PERUM PEGADAIAN DINOYO TANGSI
SURABAYA

S K R I P S I



Oleh :

DEO VILFREDO SILAEN
0812010101 / FE / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2012

S K R I P S I

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM PEGADAIAN DINOYO TANGSI SURABAYA

Disusun Oleh :

DEO VILFREDO SILAEN
0812010101 / FE / EM

Telah dipertahankan dihadapan
dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 14 Desember 2012

Pembimbing :

Tim Penguji :
Ketua

Dr. Sumarto, MS

Dr. Muhadjir Anwar, MM
Sekretaris

Dra. Ec. Nuruni Ika, MM
Anggota

Dra. Ec. Malicha

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, MM
NIP. 196309241989031001

KATA PENGANTAR

Salam Sejahtera,

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan berkat-Nya yang diberikan kepada penyusun sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya”.

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spritual maupun materiil, khusus nya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur. SE, MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Dr. Sumarto, MS selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan skripsi sehingga peneliti bisa merampungkan tugas skripsinya

5. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Kepada kedua orangtua dan adikku tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril ataupun material.
7. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa apa yang telah disusun dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap saran dan kritik membangun dari pembaca dan pihak lain

Akhir kata, peneliti berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Salam hormat,

Surabaya, November 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAKSI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2. Landasan Teori.....	11
2.2.1. Pendidikan-Latihan Dan Kinerja.....	11
2.2.2. Motivasi	19
2.2.2.1. Pengertian Motivasi	19
2.2.2.2. Teori- Teori Motivasi	21
2.2.2.3. Indikator Motivasi	27
2.2.3. Kinerja	27
2.2.3.1. Pengertian Kinerja	27

2.2.3.2. Pengukuran atau Penilaian Kinerja.....	30
2.2.3.3. Indikator Kinerja	32
2.2.4. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.2.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.3. Kerangka Konseptual.....	35
2.4. Hipotesis.....	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	36
3.1.1. Definisi Operasional Variabel.....	36
3.1.2. Pengukuran Variabel.....	37
3.2. Populasi Dan Sampel.....	38
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3.1. Jenis Data.....	39
3.3.2. Sumber Data	39
3.3.3. Pengumpulan Data	40
3.4. Teknik Analisis Data	40
3.5. Uji Validitas Dan Reliabilitas	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskriptif Hasil Penelitian	47
4.1.1. Sejarah PT. Pegadaian Dinoyo Tangsi.....	47
4.1.2. Tujuan Perum Pegadaian	48
4.1.3. Fungsi Pokok Perum Pegadaian	49

4.2. Analisis Karakteristik Responden.....	49
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden	49
4.2.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	51
4.2.2.1. Deskripsi Variabel Pendidikan Dan Pelatihan (X_1)	51
4.2.2.2. Deskripsi Variabel Motivasi (X_2)	53
4.2.2.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	54
4.2.3. Analisis Data dengan PLS.....	55
4.2.3.1. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)	55
4.2.3.2. Analisis Model PLS	59
4.2.3.3. Evaluasi Pengujian Struktural Model (Inner Model)	59
4.3. Pembahasan.....	62
4.3.1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
4.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	63
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Peserta Diklat Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya Periode Tahun 2008 - 2011.....	5
Tabel 1.2 Target Pendapatan di Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya Periode Tahun 2008 – 2011	6
Tabel 1.3 Pengukuran Kinerja di Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya Periode Tahun 2009 - 2011	7
Tabel 4.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	50
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Pendidikan Dan Pelatihan (X_1)	52
Tabel 4.4. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Motivasi (X_2) ...	53
Tabel 4.5. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja (Y).....	54
Tabel 4.6. Outer Loading.....	56
Tabel 4.7. Average Variance Extract (AVE).....	57
Tabel 4.8. Reliabilitas Data	58
Tabel 4.9. R-Square	60
Tabel 4.10. Inner Weight.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2. Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 3.1. Model Penelitian	43
Gambar 4.1. Diagram Jalur Hasil Output PLS.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan (X_1),
Motivasi (X_2), dan Kinerja (Y)

Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM PEGADAIAN DINOYO TANGSI SURABAYA

Oleh :

Deo Vilfredo Silaen

Abstraksi

Pegadaian sebagai salah satu BUMN, turut berpartisipasi membantu program pemerintah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat kecil dan menengah melalui jasa layanan kreditnya dengan jaminan gadai dan fidusia. Peran Pegadaian selama ini telah terkenal sebagai mitranya wing cilik (Rakyat Kecil) dengan motto layanan “mengatasi masalah tanpa masalah”. Fenomena yang terjadi di lapangan sehubungan dengan motivasi belajar menunjukkan bahwa masih dijumpai peserta diklat yang menunjukkan perilaku sebagai berikut, datang terlambat dan lambat dalam melaksanakan tugas-tugas kegiatan menunjukkan gejala emosional yang wajar seperti : pemarah, mudah tersinggung dan kurang gembira dalam menghadapi situasi tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan kuantitas siswa diklat yang banyak tidak diikuti dengan kualitas yang bagus artinya kegiatan pendidikan dan pelatihan ini memberikan cermin tentang bagaimana prestasi siswa diklat yang kian menurun, faktor seperti ini haruslah dikaji ulang dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam proses pendidikan dan pelatihan dalam perusahaan

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya sebanyak 104. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel sebesar 82 responden. Data yang dipergunakan adalah data primer yaitu data yang berdasarkan kuisioner hasil jawaban responden. Sedangkan analisis yang dipergunakan adalah Partial Least Square (PLS)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan : 1) dalam pengelolaan karyawan bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja kerjanya dalam perusahaan. 2) merasa dihargai akan hasil kerja maka motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja kerjanya dalam perusahaan

Keywords : Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi, baik bersifat profit maupun non profit, akan memiliki ketergantungan pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan sebuah perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitasnya akan menentukan kualitas organisasi tersebut yang nantinya berpengaruh pada kelangsungan hidupnya. Dapat dibayangkan apabila sebuah organisasi dikendalikan oleh sumber daya manusia yang kurang baik kualitasnya.

Salah satu yang dapat dijadikan parameter tentang kualitas dan kuantitas kerja sumber daya manusia adalah tingkat kinerja yang ada pada sumber daya manusia tersebut. Secara logika dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kinerja seorang karyawan maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pula kualitas dan kuantitas kerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan tidak akan timbul begitu saja, melainkan membutuhkan suatu pendekatan yang intensif untuk memahami faktor-faktor yang dapat menumbuhkan kinerja karyawan. Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya (Irianto, 2001), ia juga mengatakan bahwa nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan.

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2001). Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang

Sementara menurut H. John Bernandian & Joyce, E.A. Russell dalam Gomes (2000), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performance pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada hubungannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*) aktivitas-aktivitas terencana (*be a planed organization activity*) dan didesain sebagai jawaban atau kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan akan bermanfaat bagi sebuah organisasi apabila kebutuhan pelatihan itu dianalisis pada saat dan waktu yang tepat (Irianto, 2001). Karena pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi pada saat para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan (Gomes, 2000). Sedangkan menurut Tovey, analisis kebutuhan pelatihan merupakan upaya pemahaman analitis tentang situasi tempat kerja untuk secara spesifik menentukan kebutuhan pelatihan apa yang harus dipenuhi sehingga dana, waktu dan segala usaha tidak terbuang percuma dalam (Irianto, 2001).

Pegadaian sebagai salah satu BUMN, turut berpartisipasi membantu program pemerintah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat kecil dan menengah melalui jasa layanan kreditnya dengan jaminan gadai & fidusia. Peran Pegadaian selama ini telah dikenal sebagai mitranya wong cilik (Rakyat kecil) dengan motto layanan "mengatasi masalah tanpa masalah". Kesederhanaan prosedur dan persyaratan dalam perolehan sumber dana menjadikan masyarakat lebih tertarik berhubungan dengan Pegadaian. Keberadaan Pegadaian tidak diragukan lagi karena sudah berpengalaman 105 tahun dalam melayani penyaluran kredit untuk memberdayakan perekonomian masyarakat kecil terutama disektor informal baik yang produktif maupun untuk konsumtif, dengan berbagai permasalahannya. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Pengelolaan sumber daya manusia agar lebih berkualitas perlu memperhatikan tentang pembinaan dan pengembangan agar dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi lingkungan yang semakin berkembang. Dalam

melaksanakan pembinaan dan pengembangan penilaian pekerjaan berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti, kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Pengakuan akan peran sumber daya manusia dalam rangka menciptakan competitive advantage ini, telah berkembang sedemikian pesat. Komponen dan keunggulan kompetitif sumber daya manusia adalah pengetahuan, pengalaman, keahlian dan komitmen serta hubungan dengan rekan sekerja maupun dengan pihak lain di luar kantor, namun dalam kenyataannya, kelompok individu secara tidak langsung, sadar atau tidak pada umumnya menunjukkan ciri-ciri kepribadian yang tidak sesuai dengan tuntutan tersebut. Hal ini terutama disebabkan oleh benturan-benturan, ketegangan, tekanan atau penyesuaian diri seseorang yang kurang harmonis dengan lingkungan.

Fenomena yang terjadi di lapangan sehubungan dengan motivasi belajar menunjukkan bahwa masih dijumpai peserta diklat yang menunjukkan perilaku sebagai berikut :

- a. Datang terlambat
- b. Lambat dalam melaksanakan tugas-tugas kegiatan
- c. Menunjukkan gejala emosional yang kurang wajar, seperti : pmarah, mudah tersinggung dan kurang gembira dalam menghadapi situasi tertentu.

Hal ini didukung juga dengan adanya data-data perkembangan siswa diklat di Perum Pegadaian Surabaya yaitu pada kurun waktu 2008-2011 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1

Perkembangan Peserta Diklat Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya
Periode Tahun 2008 - 2011

Tahun	Jumlah	Keterangan	Prosentase (%)
2008	59 Siswa	Lulus	100 %
2009	30 Siswa	Tidak lulus 1 Siswa	96,67 %
2010	37 Siswa	Tidak lulus 2 Siswa	94,59 %
2011	28 Siswa	Tidak lulus 2 Siswa	92,86 %

Sumber: Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi, Tahun 2012

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah peserta yang mengikuti diklat di Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya cenderung mengalami penurunan, ditambah lagi dengan kecenderungan penurunan prosentase kelulusan Diklat menunjukkan bahwa pelaksanaan Diklat di Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya cukup rendah. Hal ini harus segera mendapat perhatian dan penanganan yang serius, karena jika dibiarkan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya.

Hal ini mengindikasikan bahwa dengan kuantitas siswa diklat di Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya (meliputi diklat dasar, diklat fungsional, diklat manajerial dan diklat yang lainnya) yang banyak tidak diikuti dengan kualitas yang bagus artinya kegiatan pendidikan dan pelatihan ini memberikan cermin tentang bagaimana prestasi siswa diklat yang kian menurun, faktor seperti ini haruslah dikaji ulang dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam proses

pendidikan dan pelatihan dalam perusahaan. Hal ini didasarkan pada konsep dasar dari pendidikan dan pelatihan yang memberikan bekal bagi karyawan untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya (Mursidi, 2009).

Selain pendidikan dan pelatihan, agar karyawan mempunyai kinerja yang baik, mereka harus memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja ini berkaitan dengan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat (Mangkunegara, 2001) yang merumuskan bahwa : Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya pun tersedia.

Hal ini juga dibuktikan dengan adanya target dari Pegadaian Dinoyo Tangsi, sebagai berikut :

Tabel 1.2

Target Pendapatan di Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya
Periode Tahun 2008 - 2011

No	Tahun	Target	Realisasi	Prosentase (%)
1	2008	5.000.000.000	1.957.650.000	39,15 %
2	2009	4.000.000.000	1.820.000.000	45,50 %
3	2010	3.000.000.000	1.652.000.000	55,07 %
4	2011	2.500.000.000	1.890.000.000	75,60 %

Sumber : Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya, Tahun 2012

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa realisasi pendapatan di Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya Periode Tahun 2008 – 2011 tidak pernah memenuhi target.

Dari gambaran tersebut menunjukkan bahwa motivasi karyawan dalam bekerja sangat kurang, Turunnya target pendapatan tersebut menunjukkan bahwa posisi sumber daya manusia tersebut sangatlah penting, oleh karena itu maka pihak perusahaan perlu memperhatikan balas jasa dan kondisi lingkungan kerja karyawan. Karyawan senantiasa mengharapkan suatu penghargaan atas kinerjanya, sebab jika kinerja karyawan itu dihargai oleh pihak perusahaan maka karyawan akan memelihara dengan baik kinerjanya dan bahkan akan meningkatkannya dimasa mendatang.

Hal tersebut didukung oleh fakta kinerja di Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya pada tahun 2009 - 2011, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3

Pengukuran Kinerja di Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya
Periode Tahun 2009 - 2011

Kinerja Perspektif	Tahun 2009	Tahun 2010	Tahun 2011
Finansial	2.77	2.66	2.13
Pelanggan	2.88	2.82	2.28
Bisnis Internal	2.35	2.44	2.34
Pembelajaran dan Pertumbuhan	2.67	2.82	2.52
Kinerja Total	2.67	2.69	2.32

Sumber : Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya, Tahun 2012

Tabel tersebut menunjukkan keadaan kinerja di Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya dari tahun 2009 - 2011. Terdapat dua warna yaitu warna biru dan warna merah, dimana warna biru muda menunjukkan bahwa kinerja perusahaan baik, sedangkan warna merah muda menunjukkan kinerja perusahaan kurang baik. Batasan pengukuran adalah sebagai berikut, jika nilai pengukuran lebih dari 2,30

(> 2,30) maka diberikan warna biru muda, sedangkan jika kurang dari 2,30 (< 2,30) maka diberikan warna merah muda. Berdasarkan tabel kinerja pengukuran diatas diketahui terjadinya penurunan kinerja pada tahun 2011 dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya peningkatan kinerja perusahaan yang didukung tentunya dengan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas.

Dari kejadian diatas dapat dijadikan suatu cermin bagi perusahaan sebab hal tersebut segera ditangani supaya tidak menjadi borok dalam perusahaan. Mengacu pada pendapatnya Handoko dan as'ad, (2002:105) bahwa dampak dari turunnya kinerja dan kepuasan kerja tersebut perlu dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkan. Budaya didalam perusahaan tersbut haruslah diubah agar nilai-nilai yang ada dapat terintegrasi dengan baik sehingga karyawan dapat memahami bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku

Berdasarkan fenomena, masalah penelitian dan jawaban teori diatas maka peneliti mencoba mengidentifikasi, mendeskripsikan serta menganalisis permasalahan tersebut dengan mengemukakan dalam bentuk karya tulis yang berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perum Pegadaian Dinoyo Tangsi Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas. Maka adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagi berikut :

1. Bagi perusahaan

Memberikan masukan terhadap masalah yang dihadapi serta memberikan bahan pertimbangan guna mengambil langkah kebijaksanaan selanjutnya khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi pihak lain

Sebagai sumber informasi dan memberikan sumbangan pemikiran khususnya mengenai pengaruh kinerja karyawan.